

# СЪДЪРЖАНИЕ

**Марин Калчев – Информационната система на НОИ – функции и предизвикателства 3**

Реформата

**Йордан Христосков – Принципи и практики на разпределение на осигурителните вноски между работника и работодателя ..... 5**

Контрол

**Уляна Христовова – Система за финансово управление и контрол (Въвеждане и осъществяване на предварителен контрол) ..... 10**

Международна дейност

**Симеон Бончев – Спогодба за социално осигуряване между Република България и Република Полша ..... 18**

Чужд опит

**Осигурителната система в Дания ..... 21**

Представяме ви

**Стефан Робето – Районно управление “Социално осигуряване” – Сливен ..... 24**

Право

**Маргарита Чечова – Противоречива съдебна практика при преизчисляването на пенсии по чл. 102 от КСО ..... 29**

Бюлетин на Националния  
осигурителен институт

Година IV, брой 4, 2005

**Редакционна колегия:**

Христина Митрева - председател  
Валентина Кръстева  
Даниела Асенова  
Теодора Нончева  
Марин Калчев  
Йосиф Милошев

**Редактор:**

Валентина Минчева

*Коректор* Валентина Минчева  
*Предпечат* Калина Минчева  
*Печат* Печатна база на НОИ  
*Формат* 60 x 90/8  
*Печатни коли* 4

**Адрес на редакцията**

1303 София,  
бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64  
Тел: 02 926 1010  
02 926 1028  
web: [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)  
ISSN 1311 - 9656

## ИНФОРМАЦИОННАТА СИСТЕМА НА НОИ – ФУНКЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

В Националния осигурителен институт съществува добре развита и функционираща вътрешна и външна информационна инфраструктура, обезпечаваща както успешното осъществяване на оперативната дейност, така и все по-доброто обслужване на клиентите и издигане на институционалните му възможности. НОИ е национална организация с две нива на отчетност: Централно управление и териториални поделения. Изграждането и поддръжката на единна информационна система, отговаряща и обслужваща структурите на института, е основната функция на Главна дирекция “Информационни системи” (ГД “ИС”). Практически е покрита изцяло дейността на института. Компонентите и модулите на системата осигуряват предоставяне на необходимата информация на осигурителите, осигурените лица, ползвателите на обезщетения и заинтересованите външни институции. С това се изпълнява една от основните задачи на НОИ за все по-добро обслужване на клиентите му. Информационните модули на система се проектират, разработват, внедряват и поддържат от собствен екип специалисти.

Новите задачи и функции, възложени и възлагани на института, изискват тази система да продължава да се развива, обогатява и допълва с нови модули. Интегрирането на отделните модули и подсистеми в Единна информационна система и нейното ефективно функциониране е основна задача в дейността на ИТ-специалистите. От друга страна, развитието на информационните технологии изисква и навременното внедряване на технически и технологични новости в информационната система. Тези аргументи наложиха разработването, приемането и следването на ефективна стратегия за нейното развитие, модернизиране и усъвършенстване.

Развитието и ефективността на информационната система на НОИ, както и възможностите за постоянно внедряване на нови информационни технологии, получиха и получават висока оценка от правителството. Доказателство за това е фактът, че на института се възлага разработване, внедряване, поддържане и експлоатиране на нови информационни подсистеми, които обработват и предоставят информация и на външни ведомства – подсистеми “Здравно осигуряване”, “Допълнително задължително пенсионно осигуряване”, “Регистрация на трудови договори” и т.н. Внедрени са съвременни средства за предоставяне на информация на потребителите в реално време. Потребители са експерти от външните ведомства, които имат достъп до информационната система на НОИ чрез надеждна оторизация на базата на сертификати за електронен подпис.

Постоянното развитие на информационната система на НОИ не цели само повишаване ефективността в работата на института, а и подобряване обслужването на клиентите – осигурители и осигурени лица. Затова всички нови модули са потребителски ориентирани. С тях се осигурява достъп до необходимата информация, улесняват се контактите с института чрез подаване на данни в реално време по електронен път и получаване на справки от съхранената информация за притежателите на електронни сертификати. Спестяват се време, труд, средства и бюрокрация както за институцията, така и за клиентите. Предоставянето на повече нови услуги по електронен път е приоритетна задача в настоящия момент, което повишава доверието в осигурителната система. От 2003 г. е общодостъпна ON-LINE справочна система “Здравно осигуряване” по ЕГН. Справка може да бъде изготвяна за поредица от ЕГН за нуждите на здравни заведения. Предоставен е директен защитен интерфейс за предаване на информация за здравноосигурителния статус по ЕГН към външни софтуерни продукти, използвани в системата на НЗОК и аптечната мрежа. Разработена е възможност за получаване на справка по ЕГН чрез гласови и SMS-съобщения от цифрови и мобилни телефони. Освен справката за здравно осигуряване, в ГД “ИС” е разработена и аналогична справка “Социалноосигурителен статус по ЕГН”. Заедно със справка по ДЗПО, те са достъпни чрез KIOSK-терминали в приемните на териториалните поделения на НОИ. Информацията като формат и съдържание във всички предоставяни справки е унифицирана и съобразена със Закона за защита на личните данни.

Много важна задача е интегриране на информационната система на НОИ с останалите системи от държавната администрация за подобряване обслужването на гражданите. Целта е въвеждане на електронно правителство. От самото начало на изграждане на Електронния портал на държавната администрация НОИ е поканен и участва в предоставянето на електронни услуги на гражданите и бизнеса с четири свои услуги.

През 2003 г. НОИ, в лицето на ГД“ИС”, участва в организирания за първи път от Института по публична администрация и европейска интеграция и Координационния център по информационни комуникационни и управленски технологии към Министерски съвет “Национален конкурс за постижения в областта на електронното правителство”. В пет основни групи бяха представени функциониращите ON-LINE електронни услуги, ориентирани към вътрешни и външни потребители. НОИ спечели **Първа награда** на конкурса и правото за участие в Европейския конкурс.

През 2004 г. ГД“ИС” отново участва в Националния конкурс. В четири групи бяха представени новите и развитието във функциониращите ON-LINE електронни услуги. На НОИ бе отредена **Втора награда** на конкурса и правото за участие в Европейския конкурс.

През 2005 г. НОИ е заявил участие в Европейския конкурс за добри практики в сферата на публичните електронни услуги и електронното правителство, чиито резултати ще бъдат обявени през есента.

Понастоящем НОИ е изправен отново пред предизвикателството на националнозначими и отговорни нови дейности, обусловени от законодателни промени. От 2005 г. институтът администрира гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя. Също от началото на 2005 г. към ТП на НОИ функционират медицински комисии по оценка експертизата на работоспособността.

От 1.07.2005 г. в НОИ се приема за съхранение и администриране документацията за установяване на осигурителен стаж и доход на прекратени осигурители без правопреемник.

От 1.01.2006 г. НОИ ще отпуска и изплаща директно на осигурените лица краткосрочните обезщетения по КСО. Предстои разработването и интегрирането в единната информационна система на модули, подsigуряващи работата на специалистите по тези нови дейности. Целта е бенефициентите на обезщетения да бъдат обслужвани качествено, в срок, без да усетят тежестите на институционалните промени.

**Марин Калчев,**  
**главен директор на Главна дирекция**  
**“Информационни системи”**

# ПРИНЦИПИ И ПРАКТИКИ НА РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ВНОСКИ МЕЖДУ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ\*

Йордан Христосков,  
управител на НОИ

Целта на настоящия доклад е да се внесе яснота по някои основни въпроси, свързани с разпределението на осигурителните вноски между работника и работодателя – предмет на дискуссионния форум. Изложението на доклада до голяма степен може да се счете за академично, но то има за цел да ни предпази от илюзията, че такива фундаментални въпроси като проблема с ниските доходи и бедността могат да се решат само с преразпределение на осигурителната тежест. Или, образно казано, илюзия е да се мисли, че подобрявайки конструкцията на един лек автомобил, можем да очакваме той да стане самолет и да полети. По-вероятното е да го разстроим съвсем и той да се превърне в карета.

*1. Въпросите за разпределението на осигурителната вноска между работника и работодателя и влиянието на това разпределение върху социалния статус на българина не могат да се разглеждат извън контекста на основните принципи и философията на социалното осигуряване и принципите и предназначението на данъчното облагане.*

За да се отговори на въпроса доколко преразпределението на осигурителната тежест от работниците с ниски доходи към тези с по-високи доходи и към работодателя може да подобри жизненото равнище на осигурените, е необходимо отново да си припомним моделите на социалното осигуряване. В теорията на социалното осигуряване са известни два типа модели на социалната сигурност – модел на “Бисмарк” и модел на “Беверидж”. Моделът на Беверидж е базиран на принципа на универсалност на правата, произтичащи от факта, че

си гражданин на дадената страна и че си в социален риск. За този модел са характерни:

- Еднакви по размер социални плащания (пенсии, помощи за безработица, майчинство и други). Диференциация се допуска главно на основата на семейния и доходния статус на бенефициента;
- Централизирано управление на този род социални програми;
- Финансиране от бюджета на държавата или общините с основен източник – данъците.
- По правило **данъците са прогресивни** и няма ограничения на дохода, върху който те се начисляват;
- Не плащането на данъци не лишава бенефициента от правото му на социални обезщетения, защото те са универсално право. Размерът на платените данъци също не се отразява на размера на получаваните обезщетения.

Обикновено системите за социална сигурност от този тип се допълват с капиталови осигурителни схеми, организирани или от работодателя или чрез индивидуални спестявания на населението през трудоспособния му период.

**Въвеждането на диференцирани, прогресивно нарастващи спрямо дохода осигурителни вноски (по същество тук те са данъци) при модела “Беверидж” е допустимо.** Допустимо е също така да се въвежда семейно подоходно облагане с цел подпомагане на семействата с повече деца чрез данъчни облекчения.

Моделът на Бисмарк е базиран на солидарността и взаимността между участниците в осигуряването. Най-важните характеристики на този модел са следните:

\*Доклад, изнесен на Кръгла маса “По-справедливо разпределение на данъчно-осигурителната тежест като способ за повишаване на разполагаемите доходи от труд”, организирана от фондация “Фридрих Еберт”.

- Правата произтичат от продължителността на участието в осигуряването и по правило обезщетенията са адекватни на осигурителния принос.

- Участието е с осигурителни вноски. Тези вноски, за разлика от данъците, са възмездни, т.е. зад вноската стоят и определени престации.

- Осигурителните вноски са отложени плащания или доходи на работниците. Всички текущи приходи от осигурителни вноски се връщат веднага под формата на осигурителни плащания към работниците или за неработоспособни членове на техните семейства.

- Осигурителните вноски са признати разходи за дейността на работодателя, т.е. те се калкулират в себестойността на продукцията и се плащат от цялото общество. Осигурителните вноски на работника пък се приспадат от облагаемата основа.

- Осигурителните вноски са с различни размери за отделните осигурителни рискове, но те **не са диференцирани спрямо размера на дохода, т.е. те не са прогресивни, а пропорционални.**

- Обикновено има таван на осигурителния доход, до който върху дохода се начисляват осигурителни вноски. Има и минимален доход, под който не се начисляват осигурителни вноски, но в този случай не произтичат и осигурителни права.

При модела “Бисмарк” стои въпросът за т.нар. актюерска справедливост. Т.е. в рамките на солидарността всеки осигурен трябва да получи обезщетение, адекватно на неговия принос. Затова **при този модел социалната справедливост не следва да се постига чрез диференциране на осигурителните вноски спрямо размера на личния доход с прогресивно нарастване на ставките** – било като процент, било като абсолютна сума на всеки лев над даден размер на дохода. Една такава политика противоречи на логиката и принципите на този тип социално осигуряване.

*II. Практиките на социалното осигуряване в отделните страни са твърде различни. Съществуват и двата модела, макар и не в чист вид. За нас представлява интерес практиката в страните, където социалното осигуряване е от типа на бисмарковия модел. В тези страни преобладаващите практики са следните:*

- Осигурителните вноски са пропорционални, а не прогресивни.

- В повечето страни има максимален и минимален осигурителен доход, върху който се начисляват осигурителни вноски. В САЩ пък осигури-

телни вноски се правят до постигане на определена сума (87 хил. долара), след което осигуряването може да се прекрати.

- Обикновено осигурителната вноска се разпределя между работника и работодателя в съотношения 1:4 или 1:3. Много по рядко осигурителната вноска се разпределя поравно между работника и работодателя. По-честа е практиката на участие на държавата в разпределението на осигурителната вноска (Вж. таблица 1).

*III. Българската практика и възможности за решаване на проблема с ниските доходи и високата осигурителна тежест*

Тук е необходимо да се направят някои доуточнения за реформата в социалното осигуряване от 2000 г., а именно:

- Решението за разпределение на вноската между работниците и работодателите първоначално в съотношение 20:80 с последващо нарастване до 50:50 бе взето с консенсус между представителните организации на двете страни. Правителството предлагаше “шоково” повишаване участието на работника до 40 на сто със задължително компенсиране чрез нарастване на работната заплата. (Такава бе практиката в Полша).

- Поемането на вноските на държавните служители, военните, полицията, съда и прокуратурата стана зад гърба на реформаторите.

- С въвеждането на осигурителни вноски върху всички доходи от труд, а не само върху доходите от основния трудов договор, се натовариха високодоходните групи, а не нискодходните.

- Част от вноските за пенсия, в т.ч. и личната осигурителна вноска, се натрупват в индивидуална партида и този факт трябва да се отчете, когато се говори за намаляване на личния разполагаем доход.

- Наличието на минимални осигурителни прагове защитава интересите на работниците.

Осигурителните вноски в България са пропорционални и разпределението им между работника и работодателя е в рамките на най-често срещаните европейски практики. Въпреки това, вече няколко години в общественото пространство се дискутира проблемът с високите осигурителни вноски и се предлагат различни решения за тяхното намаляване. Желание за такова намаляване се изразява едновременно и от работодателските и от синдикалните организации. Едновременно с това, всяка една от страните се опитва да намали своя дял за сметка на другата.

Първото, което трябва да се каже по този въпрос, е, че понятието “осигурителна тежест” е некоректно. Това е така, защото всички приходи от осигурителни вноски веднага се връщат към работниците под формата на краткосрочни обезщетения или пък към възрастните или инвалидите под формата на пенсия. Понятието “тежест” за участието в социалното осигуряване е коректно да се употребява само дотолкова, доколкото днешното поколение работещи и предприемачи са натоварени да решават грешки на държавата с давност от 20–30 години назад. Тогава никой не си е давал сметка, че големият брой работещи ще се пенсионира, когато броят на новите поколения работещи е по-малък. Именно тогава, при така наречената планова държава, е трябвало да се създават резерви на социалното осигуряване във фондове от типа на “Сребърния фонд” на Белгия.

Второ, проблемът с ниските доходи и социалната несправедливост не могат да се решат с преразпределение на осигурителната вноска между работника и работодателя. Така винаги едната от страните ще е недоволна. Ако се увеличи делът на работодателя или те изцяло поемат вноската на хората с най-ниски доходи, те винаги, както досега, ще намерят начин да компенсират загубеното.

За да се реши този въпрос, е необходим външен ресурс. Този външен ресурс в социалното осигуряване може да вкара само държавата в качеството си на особен осигурител. Така тя ще поеме наистина ангажимента за плащане на старите грешки, натоварващи и демотивиращи днес и бизнеса и работещите по трудови договори. Източникът на този външен за осигурителната система ре-

сурс не трябва да са приходите от данъци. Защото така само ще се извърши реструктуриране – намалението на осигурителните вноски ще се балансира с данъци. Този ресурс може да се осигури от приходи от приватизация, от бюджетни излишъци, приходи от управлението на фискалния резерв (но не и самия резерв!). Могат да използват също и инструментите на дълговото финансиране.

Участието на държавата като осигурител, наравно с работниците и работодателите, е практика, прилагана в много страни – Люксембург, Гърция, Финландия и други. Ако в България размерът на общата осигурителна вноска се разпредели между работодателите, държавата и работниците в съотношение 40:40:20, а за самостоятелно осигуряващите се (дребния бизнес) в съотношение 40% за държавата и 60% за самоосигурения, първоначално ще бъде необходим ресурс от около 1,1 милиарда лв. Тогава в работодателите ще останат около 780 млн. лв. за разкриване на нови работни места и нарастване на заплатите на наемните работници. В населението от спестени пари от лични осигурителни вноски ще останат 168 млн. лв., а в малкия бизнес около 80 млн. лв., което по линията на потреблението също ще доведе до повече работни места. Така, с тези ефекти, държавата може постепенно да се оттегля от ролята си на особен осигурител. Посочените пропорции са само примерни и могат да се променят в зависимост от възможностите. Важното е, че това е една работеща схема с много по-голям ефект, отколкото механичното преразпределение на осигурителните вноски между работника и работодателя или въвеждането на диференцирани спрямо дохода пропорции.

Държава	Финансиране на пенсионноосигурителната система	с държ. субсидия	с разпред. на вноските м/у работник и работодател
Австрия	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осигурителни вноски от работодателите за наетите лица;</li> <li>– Осигурителни вноски от самонаетите лица;</li> <li>– Държавна субсидия.</li> </ul>	да	не
Белгия	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Лични осигурителни вноски; държавно субсидиране; осигурителни вноски от работодатели и други.</li> </ul>	да	да

Държава	Финансиране на пенсионноосигурителната система	с държ. субсидия	с разпред. на вноските м/у работник и работодател
<b>Великобритания</b>	– Държавната пенсионна схема се финансира чрез вноски от работещото население; – Професионалните пенсии и индивидуалните пенсии са от капиталов тип.		
<b>Германия</b>	– Задължителното пенсионно осигуряване се финансира чрез вноски на осигурените и на техните работодатели, чрез държавна субсидия и други носители на приходи.	да	да 1/2 - работник 1/2 - работодател
<b>Дания</b>	– Националната пенсия се финансира изцяло от държавата; – Ранната социална пенсия се финансира 35% от държавата и 65% от общината по местоживееене; – Допълнителната пенсия се финансира 1/3 от работника и 2/3 от работодателя. Вноските зависят от броя на отработените часове, а не от дохода.	да	да  1/3 - работник 2/3 - работодател
<b>Ирландия</b>	– Социалноосигурителните вноски са процент от общия облагаем доход на работещите; – Вноските се разпределят между работника и работодателя.		да
<b>Люксембург</b>	– Основен източник на постъпления са осигурителни вноски, които се разпределят поравно между работодателя, осигуреното лице и държавата; – Самонаетите плащат и частта от осигурителната вноска на работодателя.	да	да 1/3 - работник 1/3 - работодател 1/3 - държава
<b>Лихтенщайн</b>	– Първият стълб се гради върху преразпределение на разходите. Набирането на средства се извършва от осигурителни вноски от работодателите, осигурените лица, самонаетите, държавата и печалбата на пенсионния фонд; – Във втория стълб сумите се капитализират по индивидуалната партида на осигурените лица.		да    да
<b>Норвегия</b>	– Осигурителни вноски внасят щатните работници, хората със свободни професии, работодателите и с подкрепата на държавата; – Вноските на щатните работници се внасят на база дохода. Ако е под определена сума – не се плащат вноски; – Вноските на работодателите се изчисляват като процент от изплащаните заплати и са различни за отделните региони в страната.	да	да



Държава	Финансиране на пенсионноосигурителната система	с държ. субсидия	с разпред. на вноските м/у работник и работодател
<b>Португалия</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Общата осигурителна схема се финансира от осигуровки, разпределени между работника и работодателя, или изцяло за сметка на самонаетите;</li> <li>– Доброволната осигурителна схема се финансира от вноски в размер на 16% върху избран доход от една до четири минимални работни заплати;</li> <li>– Социалната схема се финансира от държавни приходи.</li> </ul>	да	да
<b>Франция</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Основните и допълнителните схеми в частния сектор се финансират предимно с осигурителни вноски, с изключение на схемата за наемни селскостопански работници, съществена част от която се осигурява от държавния бюджет.</li> </ul>	да	
<b>Холандия</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Основният източник на средства е от доходите на работещото население. Неработещите, въпреки че ще придобият право на пенсия на 65 години, не са задължени да се осигуряват. Вноските се внасят между определени граници на заплатата;</li> <li>– Вноските в професионалните схеми се поделят между работодателя и работника, което съотношение приблизително е 2:1.</li> </ul>		<p style="text-align: center;">да</p> <p>1/3 - работник 2/3 - работодател</p>
<b>Швеция</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Осигурителните вноски са в размер на 18,5%, от които 16% отиват за изплащането на настоящите пенсии, а останалите 2% се капитализират в индивидуалната партида на лицето.</li> </ul>		
<b>Испания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Задължени да внасят осигурителни вноски са работниците, работодателите.</li> </ul>		да
<b>Швейцария</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– I група – наети, работодател и самонаети. Субсидии от държавния бюджет;</li> <li>– II група – размерът на вноските се определя от правилниците на институтите за доброволно обществено осигуряване и се разпределят между служителя и работодателя, като общата сума, внесена от работодателя, трябва да бъде най-малко равна на тази, внесена от служителя.</li> <li>– III група – индивидуални вноски.</li> </ul>	да	<p style="text-align: center;">да</p> <p>1/2 - работник 1/2 - работодател</p>

# СИСТЕМА ЗА ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛ

## ВЪВЕЖДАНЕ И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛЕН КОНТРОЛ

(предпоставки, изграждане на системите  
в НОИ, предизвикателства)

Уляна Христозова,  
финансов контролор в НОИ

*Традиционното разбиране за прилагане на вътрешния контрол само към счетоводните дейности е вече минало. Сега, във връзка със създаване на условия за добро финансово управление, той се възприема като една динамична концепция, която засяга фактически всеки аспект на операциите в една организация. Това разбиране намира отражение в модела "COSO", в който са синтезирани най-добрите международни практики и които се възприема като обща рамка и международен стандарт за изграждане на системи за финансово управление и контрол. За мениджърите, управляващи корпоративни средства, вътрешният контрол се установява и развива като осъзната необходимост. В сферата на публичните финанси регулациите се извършват по законодателен път, отразявайки изискванията на Европейската комисия. Страната ни е поела сериозен ангажимент за реформиране на контрола в публичния сектор, за осигуряване на съответствие с европейското право и последователно прилагане на добрите международни практики. Последната инициатива на българското правителство са приетите с решение на Министерския съвет (Протокол № 24 от 16.06.2005 г.) Стратегия и Концепция за развитие на финансовото управление и контрол в организациите от публичния сектор в Република България за периода 2005–2008 г.*

### **I. Предпоставки и правна рамка за въвеждане на нов модел за финансово управление и контрол**

- Като бъдещ член на Европейския съюз (ЕС), Република България бе задължена да хармонизира законодателството си в областта на финансовия контрол в съответствие с изискванията на бюджетното право на общността.

Финансовите регламенти, съдържащи основните принципи на управление на бюджета на Европейската общност (ЕО), предвиждат осъществяване на всеобхватен контрол и изискват еднакъв подход при управлението на публичните средства и дейности от всички страни-членки на ЕС.

Изграждането и функционирането на ефективна система за финансов контрол в публичния сектор е ключов критерий, по който се оценяват капацитетът и напредъкът на страната ни по Преговорна глава 28 "Финансов контрол" за влизане в ЕС. Развитието на финансовото управление и контрола се разглежда като основна предпоставка за защита на националните интереси и тези на ЕО и като гаранция за осигуряване на прозрачност и добро финансово управление (принцип, включващ законност, икономичност, ефективност и ефикасност). Приема се, че най-важният, базов елемент на управлението на публичните финанси е изграждането и ефективното функциониране на система

за финансово управление и контрол.

Изпълнението на поетите ангажименти се наблюдава и анализира от специална комисия към ЕС, която оценява и отразява в своите редовни доклади постигнатите резултати и напредъка на страната ни в процеса на присъединяване. Мониторинг по изпълнението на препоръките от докладите на комисията се осъществява от експерти на програма SIGMA (Подкрепа за усъвършенстване на администрирането и управлението в страните от Централна и Източна Европа), финансирана от ЕС (програма ФАР).

- Реформирането и развитието на финансовото управление и контрола, като цялостен процес в Република България, стартира с приемането на Закона за държавния вътрешен финансов контрол (ЗДВФК) през 2001 г. и на Документа за политиката в областта на ДВФК. Агенцията за държавен вътрешен финансов контрол подготви и изпрати до всички първостепенни разпоредители с бюджетни кредити Указания № 1 и 2 за изграждане на системите за финансово управление и контрол (СФУК) и Насоки за въвеждане на одитна пътека. С Решение № 511 от 24.07.2002 г. на Министерския съвет е създаден Съвет по държавен вътрешен финансов контрол като постоянно действащ орган към МС, отговорен за вземане на решения за политиката по финансов контрол. Приети са Стратегически и Оперативни планове за развитие на ДВФК.

- Хармонизацията на националното ни законодателство по отношение на финансовия контрол е свързана и с възприемането на стандартите и указанията за вътрешен контрол на ИНТОСАЙ (Международна организация на Върховните одитни институции, която обединява 183 страни и е със седалище Виена). През 2001 г. в Сеул е проведен 17 Международен конгрес на ИНТОСАЙ, на който всички членки се обединяват около мнението, че трябва да се използва интегрирана рамка за вътрешен контрол (*Моделът "COSO", подготвен от Комитет на спонсориращите организации на Комисията Тредуей*). През февруари 2004 г. на среща на Комитета на ИНТОСАЙ в Брюксел принципно е обсъден и приет проект за актуализация на стандартите за вътрешен контрол и указанията за прилагането им. Целта на този проект е да се изгражда и поддържа ефективен вътрешен контрол в публичния сектор, като особено внимание се обръща на превенцията. Поради това в документите на тази международна организация е записано, че правителствата на всички

страни са важен адресат на указанията, които могат да се използват като основа (модел, стабилна рамка) за въвеждане и осъществяване на вътрешен контрол в публичния сектор.

*Формулата за успешно и резултатно прилагане на тези документи е в намирането на най-добрия модел, преценяването на приложимите регулации, достигането на определена култура на организацията и нейните членове, осигуряване на подходящи критерии и разработване на подробни механизми за контрол.*

- Общата оценка за напредъка на страната ни по Преговорна глава 28 "Финансов контрол" от последния редовен доклад на Европейската комисия (ЕК) е, че е направена важна стъпка, но приоритетна задача остава допълването на законодателната рамка в съответствие с международните стандарти за вътрешен одит и европейското право.

- Препоръките на Европейската комисия и нейните институции са необходимо и достатъчно условие за промени в българското законодателство. В края на 2002 г. се приеха изменения и допълнения на ЗДВФК (в сила от 1.01.2003 г.). Основната цел бе да се укрепят СФУК и да се приведат в съответствие с добрите международни практики. Обхватът на задължителното прилагане на СФУК се разшири, като бе включено и държавното обществено осигуряване. Изпълни се изискването за прилагане на принципа за разделение на отговорностите (Финансов регламент 1231/77, относно общия бюджет на ЕО). Като задължително условие се въведе фигурата на "финансовия контролор" за упражняване на функциите по предварителен контрол. В контекста на преговорите за членство в ЕС реформирането на финансовия контрол и спазването на принципа за добро финансово управление наложи регламентиране и прилагане на следните изисквания:

- Разделяне на функциите по вземане на решения, осъществяване на предварителен контрол и осчетоводяване;

- Разработване и въвеждане на писмени процедури, в които ясно да са дефинирани и разпределени функциите с оглед спазване на възприетите правила за управление на публичните финанси;

- Прилагане на наръчници за финансово управление и контрол, чрез които да се гарантира прозрачност, ефективно осчетоводяване на разходите, извършване на последващ контрол и приемане на необходимите последващи действия;

- Управление на рисковете и въвеждане на необходимите контроли с цел рискът да стане на приемливо ниво.

### **Система за финансово управление и контрол**

• Понятието “системи за финансово управление и контрол” (СФУК) е употребено за първи път в българската правна уредба в ЗДВФК от 2001 г. Освен в закона, изисквания към съдържанието и качеството на СФУК се съдържат в Правилника за прилагане на ЗДВФК и в Указания № 1 и 2 за изграждане и функциониране на СФУК, издадени от директора на Агенцията за ДВФК. Целта на тези указания бе да се подпомогнат ръководителите на бюджетни предприятия при избора на подход за изграждане на СФУК в собствената им организация и да се даде ясно разбиране за предназначението на СФУК – *че не е свързано само с финансово-стопанската и отчетната дейност, а е съотносимо към цялостното функциониране на организацията.*

• Легално определение на СФУК е дадено с параграф 1, т. 8 от допълнителната разпоредба на ЗДВФК – това са “всички процедури и цялата вътрешна организация на планирането, изпълнението на дейността и осъществяването на вътрешен контрол, които допринасят за постигане целите на одитирания обект”. Съдържанието на понятието за СФУК ни насочва, че такива системи съществуват на практика във всяка бюджетна организация, дори преди задължението за тяхното изграждане да е било заложено в ЗДВФК. Например: актът, с който се утвърждава организационната структура, заповедите на ръководителя за делегиране на правомощия, длъжностните характеристики на служителите – всички тези актове, разгледани в своята съвкупност, могат да изградят СФУК в частта им, осигуряваща разделение на отговорностите.

*Минималните критерии за изградена и добре функционираща СФУК са всички елементи да бъдат описани във вътрешни актове по начин, който позволява да се проследи всяко действие и процес в организацията, включително кой, какво и кога извършва, с каква цел го извършва, какъв документ се създава в резултат на това, кой упражнява контрол. Това изискване за проследяване на процесите и описанието им по този начин се обозначава с термина “одитна пътека”. СФУК трябва да бъде изградена по начин, който да обхваща всички структурни звена, всички дейности и всички лица в организацията. Съдържателното изис-*

*кване за изграждане на СФУК е наличието на одитни пътеки.*

*Колко одитни пътеки следва да има? Това зависи от сложността на процесите в една организация и от нейните специфични функции.*

*С въвеждането на одитни пътеки нагледно се вижда къде се крият рисковете и къде следва да се минимизират те чрез създаването на контролни механизми. Този възприет подход за изграждане на СФУК се нарича **рисковоориентиран** и демонстрира уменията в една организация да се управляват рисковете.*

### **Задължителни елементи на СФУК**

Действащото законодателство (чл. 19, ал. 3 от ЗДВФК) изисква от ръководителите, първостепенни разпоредители с бюджетни кредити, да въведат задължително два елемента на системата за финансово управление и контрол – **предварителен контрол и система на двоен подпис.**

Тези два елемента се намират във взаимна връзка, тъй като имат един и същ обект – това са документите и действията, свързани с поемане на финансови задължения и разходи.

#### **• Система за предварителен контрол**

По дефиниция, дадена в чл. 19, ал. 4 от ЗДВФК, “предварителният контрол” е контрол за законосъобразност на всички документи и действия, свързани с финансовата дейност и се осъществява чрез проверки преди вземане на решения за поемане на задължения и извършване на разход по ред, определен в Правилника за прилагане на ЗДВФК. Основното предназначение е да предпазва от грешки и да гарантира законосъобразността на действията и документите, свързани с финансови ангажименти. Предварителният контрол се осъществява на максимално ранен етап от процеса на разходване на средства и затова се счита, че неговото използване е ефективен механизъм за всеки ръководител с оглед предпазване и предотвратяване на незаконосъобразни задължения и разходи.

#### **Какви са основните характеристики на предварителния контрол?**

➤ Той е винаги и само **контрол за законосъобразност** – търси се съответствие на предстоящото за поемане задължение или предстоящия разход с действащите към даден момент нормативни и издадени въз основа на тях актове;

➤ Този вид контрол засяга само **финансовата дейност** – проверяват се документи и действия, които имат финансово изражение и водят пряко до поемане на задължение и/или до извършване на разход;

➤ Има **постоянен характер** – упражнява се непрекъснато и едновременно с осъществяването на финансовата дейност;

➤ Предварителният контрол е **документален по характер** – извършва се по отношение на документи, в които се съдържа волеизявление за поемане на задължение и/или за извършване на разход, а проверките задължително се документират (в регистър на финансовия контролор и в контролни листи), с цел да останат писмени следи от упражняването му;

➤ Извършва се от **оторизирани лица** – “**финансови контролори**”, отговарящи на специалните изисквания на чл. 19б от ЗДВФК. Не се допуска наемане на външни експерти, с което се подчертава смисълът на предварителния контрол като функция на управлението;

➤ Финансовият контролор е функционално независим и докладва за резултатите от извършените проверки директно на ръководителя;

➤ Предварителният контрол, упражняван от финансовия контролор, се осъществява чрез проверки, по строго определен ред, като се съблюдава определена технология и документално оформяне. Основните изисквания за това са посочени в ППЗДВФК, като се конкретизират във вътрешни правила и инструкции;

➤ По силата на чл. 13, ал. 5 от ППЗДВФК, финансовият контролор има право да изисква и получава всички данни и документи, включително и електронни, които са необходими за произнасянето му. За целите на предварителния контрол по своя преценка финансовият контролор може да прави и проверки на място (чл. 13, ал. 6 от ППЗДВФК);

➤ В съответствие с чл. 19, ал. 5 от ЗДВФК “предварителният контрол е функция и отговорност на ръководителя и се осъществява от финансов контролор”. При извършване на предвидените процедури за предварителен контрол по законосъобразност финансовият контролор действа по делегация.

**Преди поемане на задължение**, финансовият контролор проверява:

– пълнотата на представената документация, като при необходимост може да поиска допълването ѝ;

– съответствието на размера и характера на задължението с утвърдения годишен кредит по съот-

ветния бюджетен параграф и установява дали размерът на задължението, което предстои да се поеме, е в рамките на утвърдения бюджетен кредит;

– компетентността на лицето, което поема задължението (има ли право да представлява, да управлява и да се разпорежда, а при делегиране на правомощия – валидността и обхвата им);

– правилното изчисляване на количествата и сумите;

– съответствието с нормативните документи (в т.ч. проведени ли са изискуеми процедури, спазени ли са законови регламенти, свързани със задължението, което предстои да се поеме).

**Преди извършване на разход**, финансовият контролор проверява:

– всички документи и приложенията към тях, по силата на които ще се извърши разходът, пълнотата на документацията;

– ако има поето задължение, съответства ли искането за извършване на разход по размер и вид на одобреното задължение;

– съответствието с бюджетните параграфи и установява дали разходът, който предстои да се извърши, е в рамките на утвърдения бюджетен кредит;

– компетентността на лицето, разпоредило извършване на разхода;

– правилното изчисляване на количествата и сумите, верността на първичните счетоводни документи;

– съответствието на разхода с изискванията на нормативните документи.

В съответствие с чл. 15, ал. 1 от ППЗДВФК, финансовият контролор проверява и спазването на изискването по чл. 14 от същия правилник за **съставяне на досиета, като преценява тяхната пълнота и окомплектованост**.

**Последици от упражнен предварителен контрол**

Въз основа на извършените проверки финансовият контролор следва да формира **становище** по законосъобразността на поемането на задължение или извършването на разхода. То може да бъде в една от следните форми – одобрение или отказ от одобрение и отказ от произнасяне.

➤ Одобрението се отразява чрез поставяне на подпис и дата на контролния лист, в който се документират и извършените проверки от финансовия контролор;

➤ При отказ за одобрение, контролният лист за извършените проверки се придружава от мотивирано писмено становище, адресирано до ръководителя, в което се излагат причините за неодобрение. Отказът за одобрение се дава от финансов контролор, когато категоричното му становище е, че поемането на задължението или извършването на разхода са незаконосъобразни. В съответствие с чл. 15а от ППЗДВФК, ръководителят може да възрази писмено срещу отказа на финансов контролор и да изпрати отново документите за одобрение. В този случай лицето, упражняващо предварителен контрол, задължително дава одобрение, като се освобождава от отговорност. Това законодателно решение се основава на обстоятелството, че ръководителят носи цялата отговорност за законосъобразното функциониране на ръководената от него организация и има право да приеме риска по поемането на дадено задължение или разход. В тези случаи, като последица за финансов контролор се поражда задължение да докладва и уведоми писмено АДВФК (чрез делегирания вътрешен одитор или директно);

➤ Отказ от произнасяне е хипотеза, предвидена в чл. 15, ал. 6 от ППЗДВФК, когато досието или представените документи за поемане на задължение или за извършване на разход са непълни и непълнотата не е била отстранена след отправено искане. Отказът за произнасяне отразява невъзможността на финансов контролор да формира становище по законосъобразността на предстоящо задължение или разход.

Сроковете за изразяване на мнение от страна на финансов контролор се конкретизират във вътрешни правила и инструкции за дейността по предварителния контрол.

#### • Система за двоен подпис

Системата за двоен подпис е задължителна контролна процедура, при която всички документи, свързани с поемане на задължения и/или извършване на разходи, се подписват от ръководителя и от главния счетоводител (или друго лице – съставител на годишния финансов отчет по Закона за счетоводството). Целта на полагането на двоен подпис е главният счетоводител да бъде запознат със задълженията, които се поемат от името на организацията, както и със следващите се разходи по тях, за да може да изпълни задълженията си по Закона за счетоводството.

Конкретните процедури, отговорности, срокове и документи, които се използват и изготвят във

връзка с прилагането на системата за двоен подпис, се описват в Счетоводната политика на съответната институция и Правилника за документооборота на счетоводните документи.

Отказ от полагането на втори подпис от главния счетоводител се допуска само в един случай – това е хипотезата на неупражнен предварителен контрол. Отказът следва да бъде мотивиран и да се документира писмено до ръководителя на съответната организация, като задължително се завежда в деловодството на съответната организация.

*Представените елементи на СФУК са задължителни. Съществуването и прилагането им трябва да бъдат осигурени приоритетно от разпоредителите с бюджетни кредити, тъй като предварителният контрол и системата на двойния подпис са процедури, които имат за цел да гарантират законосъобразност на финансовата дейност и да ги предпазят от неблагоприятните констатации на вътрешните и външните одитори.*

#### • Други елементи на СФУК

– Процедури, отразяващи основните области или функции от дейността на дадено бюджетно предприятие; дейности, свързани с дефинирането на целите, бюджетни процедури и процедури по провеждането на обществени поръчки;

– Организационни процедури, определящи и описващи структурата на организацията, дефиниращи отговорностите между отделните звена и служители, нивата на докладване и процедурите за делегиране;

– Процедури, регламентиращи реда на създаване, придвижване, съхранение и използване на документите;

– Правила по управление на човешките ресурси, описващи подбора, назначаването, атестирането, стимулирането, преназначаването и обучението на служителите;

– Процедури за последващ вътрешен контрол и други вътрешноконтролни дейности, които имат за цел да покрият действието на рисковете и да минимизират случаи на финансови нередности.

Отговорността за въвеждането на допълнителните елементи на СФУК е вменена на разпоредителя с бюджетни кредити. Той утвърждава и издава писмени вътрешни актове (заповеди, правила, инструкции, наредби и др.), които регламентират отделните процедури и се свеждат до знанието на служителите за изпълнение.

## II. Реализиране на законовите изисквания за въвеждане и изграждане на СФУК в НОИ

- Във връзка с възложените функции на НОИ да управлява публични средства и дейности, от 1.01.2003 г. държавното обществено осигуряване бе включено в обхвата на държавния вътрешен финансов контрол. С измененията на ППЗДВФК от 27.05.2003 г. и дадените указания от АДВФК в последствие се определиха редът и начинът за изграждане на СФУК. Освен законовите регламенти, НОИ бе включен и като отговорна институция за изпълнение на приоритетите и мерките в Оперативните планове за развитие на ДВФК, приети с Решение на Съвета по ДВФК от 30.09.2003/30.09.2004 г.

- В отговор на тези изисквания и с оглед на това да се покрият критериите за добро финансово управление, през септември 2003 г. в НОИ се създадоха организация и условия за въвеждане на СФУК. В съответствие с чл. 19 от ЗДВФК за задължително въвеждане на предварителен контрол бяха назначени финансови контролори в Централното управление и в териториалните поделения на института. Възприе се идеята за разработване на една цялостна (*интегрирана*) *система за финансово управление и контрол*, с която да се гарантира, че процесите са еднозначно регламентирани, прилагани и контролирани. Описанието на тези процеси предопределяше оформянето на **Наръчник**, който да служи като външно доказателство за функционираща СФУК. Предвидено е наръчникът да съдържа две части, като **първата част**, в съответствие с изискванията на ЗДВФК, следва да съдържа задължителните елементи: упражняването на предварителен контрол и прилагане на системата за двоен подпис, а **втората част** – всички политики и процедури, описани в правилата и инструкции, свързани с управлението на цялостната дейност на НОИ.

Разбира се, всеки документ, като елемент на СФУК, следва да бъде разписан като “одитна пътека”, да отговаря на определени изисквания, да следва определена структура, да позволява проследяване на всеки първичен документ, действие, процес, ясно да бъдат дефинирани и разпределени функциите с оглед спазване на възприетите правила за управление на публичните финанси и отразявайки спецификата на управление на средствата от бюджета на ДОО. За улеснение отделните елементи на СФУК се кодифицират, а конкретните действия, отговорности и документи се описват в работни инструкции.

- Първите основни документи, които се разработиха и утвърдиха като елемент на интегрираната СФУК на НОИ, са **“Вътрешните правила за осъществяване на предварителен контрол и прилагане на системата на двоен подпис”**. Те съдържат принципните изисквания за въвеждането на “одитна пътека”. С четири работни инструкции към тях се стандартизираха и конкретизираха дейностите по предварителния контрол, регламентираха се стъпките, необходимата информация, ползваните и изготвяни документи. Правилата бяха утвърдени като ръководства с ясно дефиниране на функциите и технологията, която трябва да спазва финансовият контролор, с оглед вменените му задължения по закон при осъществяване на предварителния контрол.

**В първата работна инструкция** се описва процесът на предварителен контрол при поемане на задължение, както и задължителните процедури за предварително одобряване на очакван разход. Основната цел е да се осъществи превенция преди извършването на определени действия за поемане на финансов ангажимент и да се гарантира тяхното протичане в рамките на предварително набелязаните параметри.

**Втората работна инструкция** съдържа задължителните процедури за предварително одобряване на всички условия за извършване на определен разход. Целта е да се осъществи контрол преди изпълнението на финансов ангажимент и да се предотвратят и своевременно коригират грешки и пропуски.

**Третата работна инструкция** описва процеса и процедурите по съставяне на досие за всяко задължение или разход, превишаващи 10 хил. лв. Целта е да се осигури възможност за последващо проследяване на документите и действията, свързани с управлението и разходването на парични средства.

**Четвъртата работна инструкция** регламентира общите правила и процедури за документирани на предварителния контрол, технологията на докладване на резултатите и действията, които трябва да бъдат извършени при несъответствия, установени от финансовия контролор. Целта е своевременно да се коригират грешките, пропуските и несъответствията, като се осигури информация за вземане на правилни управленски решения преди настъпването на неправомерен резултат при поемане на задължение и/или извършване на разход. Действията се извършват на основание записите от проверките на финансовия контролор в контролните листи за предварителен контрол и запи-

сите в регистъра на финансовия контролор, с които се удостоверява изразеното мнение за одобрение или отказ от одобряване.

- Тези правила, с приложените утвърдени работни инструкции, бяха въведени експериментално за срок от една година в цялата система на НОИ, след което вниманието бе насочено към правилното и ефективно функциониране на предварителния контрол и към разработване на елементите и доизграждане на СФУК. Документите се актуализират в съответствие с динамиката на процесите, свързани с промени в нормативната уредба, в организационната структура на НОИ и в отговор на установени грешки, пропуски при практическото им прилагане.

- С назначаването на финансовите контролори и въвеждането на вътрешни правила и инструкции за предварителен контрол се счита, че са налице задоволителни гаранции (предприети са необходимите мерки) и са изпълнени част от законите изисквания.

- Отчитайки рисковите области за допускане на пропуски и грешки, приоритетно се разработиха и утвърдиха, като елементи от втората част на Наръчника, правила и инструкции в следните области:

- В областта на профилактиката и рехабилитацията – “Вътрешни правила и процедури за планиране, организация и провеждане на конкурс по реда на Инструкция № 1 за условията и реда за разходване на средствата от бюджета на ДОО, определени като парични помощи за профилактика и рехабилитация”;

- В областта на обществените поръчки – “Вътрешни правила за възлагане на обществени поръчки от НОИ”, с които се осигури въвеждането на одитна пътека, регламентира се вътрешната организация за провеждането на процедури и спазването на основните принципи и изисквания на действащото законодателство в областта на обществените поръчки.

- Утвърдиха се “Вътрешни правила и процедури при изпълнение на задълженията по допълнителното задължително пенсионно осигуряване в ЦУ на НОИ”;

- С Инструкция за организацията на работа между Дирекция “Международни спогодби” и териториалните поделения на НОИ по прилагането на международните договори в областта на социалното осигуряване се регламентираха прилаганите процедури по приемане на документи за отпускане, изменяне, прекратяване, възстановяване на пенсии (добавки), разпределението на задълженията и отговорностите, условията и реда за доку-

ментиране и съхраняване на документацията;

- С отделна инструкция е регламентирана организацията на работата в Дирекция “Международни спогодби”, с която са въведени контролни процедури за предотвратяване и своевременно коригиране на грешки и пропуски по отпускане и изплащане на пенсии по международни спогодби;

- Утвърдени са и се прилагат “Вътрешни правила и процедури при изпълнение на задълженията по приемане на документи, отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица”, с приложени три работни инструкции;

- Разработени и в процес на съгласуване са “Вътрешни правила за бракуване, продажба и безвъзмездно предоставяне на движими вещи, собственост на НОИ” и “Инструкция за документооборота, вътрешноконтролните процедури, разпределението на задълженията и отговорностите между Д “Международни спогодби” и ГД “ФСД” при изплащане на пенсии по международни договори в областта на социалното осигуряване”;

- В процес на разработване са правила и работни инструкции, регламентиращи организацията на бюджетния процес в НОИ по съставянето, изпълнението и отчитането на консолидирания бюджет на ДОО.

*В практически план изграждането на СФУК в НОИ се реализира чрез разработването и въвеждането на писмени процедури, в които ясно са дефинирани и разпределени функциите, с оглед спазване на принципите за добро финансово управление и изискванията на нормативната уредба. Описанието на тези процедури е свързано с цялостна оценка на съществуващите рискове и идентифициране на съответните средства за управлението им, наблюдение за съответствие и актуализиране при необходимост, за да се гарантира, че контролните механизми функционират според предназначението си.*

### III. Предизвикателства

Достиженията и промените на европейското законодателство в областта на финансовия контрол през последните години, възприемането и прилагането на единен модел (“COSO”) като международен стандарт за изграждане на системи за финансово управление и контрол, препоръките от проверките на експертите от СИГМА наложиха да се предприемат нови инициативи. През юни т.г. Министерският съвет прие Стратегия за развитие на Държавния вътрешен финансов контрол в Ре-



публика България и Концепция за по-нататъшно развитие на финансовото управление и контрола като ключов елемент за изграждане на вътрешен контрол в организациите от публичния сектор в Република България за периода 2005–2008 г. В тях се анализират причините и факторите, които налагат предприемането на бързи действия за реформиране на финансовия контрол, посочени са конкретните мерки, отговорности и срокове за реализиране на промените. Предвидено е трансформиране на Агенцията за държавен вътрешен финансов контрол в Агенция за финансова инспекция до 1 януари 2006 г., а до 30 октомври 2005 г. да бъде преценена потенциалната ѝ роля като независима структура за сертифициране при приключване на проекти/програми, финансирани със средства от Структурните и Кохезионния фондове. В тясно сътрудничество с ГД “Бюджет”, Европейската комисиия и СИГМА ще бъдат изготвени следните законопроекти:

- Закон за финансовата инспекция;
- Закон за финансовото управление и контрол;
- Закон за вътрешния одит.

Предлага се законопроектите да бъдат внесени в Народното събрание в срок не по-късно от 1 декември 2005 г. Концепцията отразява разбирането

на правителството, че е необходимо едно поетапно развитие на финансовото управление и контрола, като условие за изграждане на функциониращ вътрешен контрол в организациите от публичния сектор. Тя се приема като рамков документ, изграден въз основа на действащите международни стандарти и модела “COSO”, признатите принципи и добри практики в тази област. Описани са основните етапи в развитието на системите за финансово управление и контрол, създаването на Централно хармонизиращо звено в Министерството на финансите и неговите функции, посочен е индикативният график за изпълнението на залегналите в концепцията дейности и отговорностите на участниците за реализирането им.

*Възприемането на нов концептуален модел за развитието на финансовото управление и контрола в нашата страна, евентуалните промени в нормативната уредба и реализирането на набелязаните мерки в тези документи са предизвикателства, които ще създадат условия за преминаване към интегрирана система за вътрешен контрол в публичния сектор, създаване на единна методология, определяща вида и изискванията към системите за финансово управление и контрол.*

# СПОГОДБА МЕЖДУ РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И РЕПУБЛИКА ПОЛША ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

Симеон Бончев,  
главен специалист в Дирекция “Международни спогодби”

На 9 юни 2005 г. Христина Христова, министър на труда и социалната политика на Република България, и Изабела Яруга-Новацка, заместник министър-председател и министър на социалната политика на Република Полша, подписаха Спогодба между Република България и Република Полша за социално осигуряване.

От датата на влизане в сила на тази спогодба се прекратява действието на Спогодбата за сътрудничество в областта на социалната политика между Народна република България и Полската народна република, подписана във Варшава на 12 юли 1961 г.

Спогодбата се основава на общоприетите европейски принципи на социалното осигуряване – еднакво третиране на гражданите на двете държави; запазване на придобити права; приложимо законодателство само на едната страна относно задължението за осигуряване; сумиране на осигурителните периоди, придобити съгласно правните разпоредби на двете страни, при преценяване правото на обезщетения и пенсии.

**Материалният обхват** на спогодбата по отношение на Република България включва:

1. спешната медицинска помощ и медицинската помощ в обхвата на задължителното здравно осигуряване;
2. паричните обезщетения за временна неработоспособност и майчинство;
3. пенсиите за осигурителен стаж и възраст, както и пенсиите за инвалидност поради общо заболяване;
4. пенсиите за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест;

5. наследствените пенсии;
6. паричните обезщетения за безработица;
7. семейните помощи;
8. помощите при смърт.

**Персоналният обхват** на спогодбата включва лицата, които се подчиняват или са били подчинени на законодателството на едната или на двете страни, членовете на техните семейства или други лица в обхвата, в който техните права произтичат от правата на лицата, които се подчиняват или са били подчинени на законодателството на едната или на двете страни.

На основание чл. 5 от спогодбата, паричните обезщетения, придобити съгласно законодателството на едната страна, не могат да бъдат намалявани, изменяни, спирани, нито прекратявани поради това, че правоимащото лице е с местоживее на територията на другата страна.

Изключение от правилото е предвидено по отношение на:

1. В Република България: за паричните обезщетения за безработица, семейните помощи и пенсиите, несвързани с трудова дейност;
2. В Република Полша: за помощите за безработица, семейните помощи, социалните пенсии и обезщетенията, отпускани по специален ред или по изключение.

Важно значение, с оглед избягването на ситуации, когато дадено лице не е обхванато от осигурителното законодателство на нито една от двете държави или когато едновременно е обхванато от законодателствата на двете държави, имат разпоредбите на глава II от спогодбата относно определянето на приложимо законодателство.

Основното правило е в чл. 6 от спогодбата, съгласно който лицата, по отношение на които се прилага тази спогодба, се подчиняват на законодателството за социално осигуряване на договарящата страна, на територията на която работят.

Специални правила по отношение на приложимото законодателство са предвидени относно статута на лицата, наети в предприятие със седалище на територията на едната страна, командировани от това предприятие на територията на другата страна; лицата, работещи за своя сметка на територията на едната страна, които временно пренасят дейността си на територията на другата страна; пътуващият персонал, който работи в предприятията, извърващи за своя или за чужда сметка международни превози на лица или стоки по железопътен, сухопътен, въздушен или речен път; екипажа на морски кораб; членовете на дипломатическите представителства или консулства, административния, техническия и помощния персонал към тях, както и частните домашни работници на служба при членовете на тези представителства или консулства; държавните служители на едната страна, които са командировани на територията на другата страна и лицата, командировани от едната страна на територията на другата страна в рамките на мисия за сътрудничество. Посочено е и кое е приложимото законодателство, когато едно лице работи едновременно на територията на двете страни; когато осъществява дейност за своя сметка, едновременно на територията на двете страни, както и когато се явява едновременно наето лице (работник) на територията на едната страна и осъществяващо дейност за своя сметка на територията на другата страна.

Съгласно чл. 8 от спогодбата, ако законодателството на едната страна поставя придобиването, запазването или възстановяването на право на обезщетения в натура или парични обезщетения, в това число пенсии, в зависимост от наличие на осигурителни периоди, то компетентната институция на тази страна зачита в необходимия обем осигурителните периоди, придобити съгласно законодателството на другата страна, така както биха били придобити съгласно прилаганото от нея законодателство, ако тези периоди не съвпадат.

Ако законодателството на едната страна поставя придобиването на право на пенсия в зависимост от наличието на осигурителни периоди в професия, обхваната от осигуряване в специална система или от извършването на определена работа, то осигурителните периоди, придобити в тази професия или

работа съгласно законодателството на другата страна, се сумират при отпускане на тази пенсия.

Осигурителните периоди, придобити съгласно законодателството на всяка от договарящите страни преди влизането в сила на тази спогодба, се зачитат при определяне на правото и размера на паричните обезщетения, предоставяни по силата на тази спогодба.

Специалните разпоредби относно обезщетенията и пенсиите са диференцирани съобразно осигурените социални рискове:

**Спешна медицинска помощ и медицинска помощ в обхвата на задължителното здравно осигуряване:**

По отношение на обезщетенията в натура спогодбата предвижда, че ако работник или лице, работещо за своя сметка, отговарящо на условията за получаване на обезщетение в натура съгласно законодателството на едната страна и временно командировано на територията на другата страна с цел извършване на работа там, както той, така и придружаващите го членове на семейството, имат право да получат обезщетения в натура, неотложно необходими за спасяване на здравето или живота, предоставени от институцията по местопребиваване, съгласно законодателството, прилагано от тази институция, за сметка на компетентната институция.

В този случай признаването на право на протези, уреди или други обезщетения в натура със значителна стойност зависи от съгласието на компетентната институция, освен ако предоставянето на такова обезщетение в натура не може да бъде отложено във времето, без сериозна опасност за живота или здравето на заинтересованото лице.

**Временна неработоспособност и майчинство:**

Разпоредбите на спогодбата предвиждат сумиране на осигурителен стаж, придобит съгласно законодателствата на двете държави, за придобиване на право на обезщетение и за определяне на срока на изплащането.

Паричните обезщетения в случаите на временна неработоспособност и майчинство се изплащат непосредствено от компетентната институция на тази страна, на чието законодателство се подчинява осигуреното лице към момента на придобиване на правото на тези обезщетения.

**Пенсии:**

В членове 15 и 16 са предвидени отделни раз-

поредби в областта на пенсиите по отношение на българското и на полското законодателство.

Ако са изпълнени условията за право на пенсия съгласно българското законодателство без оглед на осигурителните периоди, придобити съгласно полското законодателство, компетентната институция определя правото на пенсия, както и нейния размер, само въз основа на осигурителните периоди, придобити съгласно българското законодателство.

Ако осигурителните периоди, придобити съгласно българското законодателство, са недостатъчни за придобиване право на пенсия, компетентната институция зачита осигурителните периоди, придобити съгласно полското законодателство. В този случай размерът на пенсията се определя съгласно българското законодателство от дохода, върху който са внесени осигурителни вноски за българските осигурителни периоди.

Когато осигурителният период, придобит съгласно законодателството на едната страна, е по-кратък от 12 месеца и въз основа на него не възниква право на пенсия, компетентната институция на другата страна зачита този период като осигурителен период, придобит съгласно нейното законодателство.

#### **Трудови злополуки и професионални болести:**

Съгласно общото правило, правото на обезщетения при трудова злополука или професионална болест се определя съгласно законодателството, което е било приложимо в момента на възникване на злополуката или по време на извършване на работата, в резултат на която е възникнала професионалната болест. Уредени са и хипотезите на задълбочаване на професионалната болест, както и случаи, в които работата, причинила възникването на професионалната болест, е била извършвана на територията на двете страни.

#### **Безработица:**

Разпоредбите на спогодбата предвиждат сумиране на осигурителните периоди, придобити съгласно законодателствата на двете страни, при определяне правото на обезщетение за безработица. Необходимо условие за придобиване на правото на обезщетение за безработица е последните осигурителни периоди на лицето, непосредствено преди да загуби работата си, да бъдат придобити съгласно законодателството на тази страна, на територията на която лицето кандидатства за обезщетение за безработица.

Ако съгласно законодателството на едната страна, размерът на паричното обезщетение за безработица зависи от размера на дохода, върху който са внесени осигурителни вноски за безработица, се взема предвид само доходът, реализиран съгласно законодателството на тази страна.

Ако осигурителните периоди, придобити съгласно законодателството на едната страна, са били зачетени за установяване на право на парично обезщетение за безработица съгласно законодателството на другата страна, периодът на изплащане на паричното обезщетение се намалява с периода, за който безработното лице е получавало обезщетение съгласно законодателството на първата страна.

В спогодбата е предвидено молби, жалби и възражения, както и други документи, които съгласно законодателството на едната страна трябва да бъдат подадени в определен срок на компетентната институция на тази страна, се считат за подадени в този срок, ако в същия срок са били подадени на компетентната институция на другата страна.

Молба за признаване на парични обезщетения, подадена съгласно законодателството на едната страна, се счита за молба за признаване на съответното обезщетение съгласно законодателството на другата страна, ако молителят е информирал или от представената от него документация става ясно, че е бил осигурен съгласно законодателството на тази страна, освен ако молителят поиска отлагане на определяне на правото на пенсия съгласно законодателството на едната от страните.

Паричните обезщетения, отпуснати преди датата на влизане в сила на тази спогодба, по молба от правоимащото лице могат да бъдат определени отново съгласно разпоредбите на тази спогодба, ако това е по-благоприятно за молителя. Ако молбата бъде подадена в срок от две години от датата на влизане в сила на тази спогодба, обезщетенията се определят от датата на влизане в сила на тази спогодба.

Пенсиите и другите парични обезщетения се изплащат директно на правоимащите лица.

Спогодбата между Република България и Република Полша за социално осигуряване подлежи на ратификация, съгласно нормативните разпоредби на всяка от договарящите страни. Страните се информират взаимно чрез ноти за приключване на процедурите, като спогодбата влиза в сила от първия ден на третия месец, следващ датата на последната нота.

# ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА В ДАНИЯ\*

## I. Основни принципи в пенсионно-осигурителната система

### Обхват

Така наречената национална пенсия съставлява част от държавната пенсионна схема, осигуряваща постоянни пенсии за хората с датска националност, които живеят в Дания. Националната пенсия не е пряко обвързана с професионалната дейност през активния период от живота на възрастния човек.

Гражданите от други страни, членки на Европейския съюз, за които са в сила общите социалноосигурителни законодателни мерки, както и бежанците и невъзвращенците, живеещи в друга държава от Европейския съюз, се ползват със същите права като датчаните.

Възрастните от страни, с които Дания е сключила спогодба за социално осигуряване, имат право на национална пенсия или изплащане на пенсия в чужбина, за разлика от останалите чужденци.

Гражданите на други страни придобиват право на национална пенсия, ако са живели в Дания, при това на възраст между 15 и 65 (67) години, пет от които трябва да са непосредствено преди пенсионирането.

По принцип тази пенсия се изплаща само в Дания. Датчаните могат да я получават и навсякъде по света, ако са живели 30 години в родината си между 15 и 65 (67)-годишна възраст. Ако пенсията е била отпусната на датчанин, живеещ в родината си, тя ще продължи да му се изплаща и при преместване в друга страна, стига да е бил в Дания 10 години на възраст между 15 и 65 (67) години.

За да могат чужденци да получават национална пенсия извън Дания, те трябва да получат допълнително разрешение. Хората от страни членки на Европейския съюз (а също бежанците и невъзвращенците), за които важат общите законови разпоредби за социално осигуряване, се възприемат като пребиваващи на датска територия.

## II. Схеми за допълнително пенсионно осигуряване

### 1. АТП пенсия

Така наречената АТП пенсия, въведена през 1964 г., е задължителна за щатните работници и служители в Дания. Всички те, на възраст между 15 и 65 (67) години, заедно с техните работодатели участват в тази схема. Една трета от вноските се плаща от работника, а две трети – от работодателя. За редовното изплащане е отговорен работодателят, който удържа сумите от заплатите на служителите си.

Има три нива на вноски, които не зависят от заплатата, а от броя на часовете работа. Двама души, които работят еднакъв брой часове, трябва да направят еднакви вноски и ще получат еднакви пенсии, независимо от различните им заплати. Предварително условие за участие в тази пенсионна схема е щатната работа да бъде поне 9 часа седмично (или 39 часа месечно). Грите равнища на вноските се определят от количеството работни часове. Най-високата ставка е за работно време 117 часа (и повече) месечно или 27 часа (и повече) седмично. Втората ставка е от 78 до 116 часа месечно или от 18 до 26 часа седмично. И последната се отнася за работно време от 39 до 77 часа месечно или от 9 до 17 часа седмично.

Тъй като вноските към тази допълнителна пенсионна схема остават сравнително ниски, независимо че през последните години постепенно се увеличават, стойността на пенсията АТП е малко по-ниска от половината от стойността на основната национална пенсия.

### 2. Ранно пенсиониране и помощи

Голяма част от датчаните се възползват от схемите, които им позволяват да се пенсионираат по-рано – в момента най-често това става на 61 години.

\*Материалът е взет от бюлетин на Европейския съюз "Missok info" (превод Люба Николаева) и е подготвен за печат от отдел "Анализ и стратегия на системата за обществено осигуряване" към Главна дирекция "Анализ, планиране и прогнозиране" в НОИ.

### 2.1. Ранна социална пенсия

Тя се отпуска на хора от 50 до 67 години и се дава въз основа на някакви социални и/или здравни причини. При здравните основания трябва да има нетрудоспособност от поне 50%. Социалните включват безработица, ниска квалификация и ограничен доход. Когато такава пенсия се даде на човек, навършил 60 години, тя се състои (подобно на националната пенсия) от една основна сума, добавки и друга сума, която е специфична точно за това ранно пенсиониране.

### 2.2. Ранна пенсия при осигуряване за безработица

Въведена през 1979 г. с цел да насърчи по-възрастните работници, по-специално тези без квалификация, да освободят места на по-младите и опитните, тази схема се радва на огромен успех и я предпочитат много хора от всички категории труд. Десет години по-късно 10 000 души са се възползвали от правото си на ранно пенсиониране. От хората, които днес живеят с такава ранна пенсия, 60% са започнали да я получават на възраст около 60 години.

Ранното пенсиониране е тясно свързано с осигуряването при безработица. Най-важните условия за получаване на ранна пенсия са участие в осигуряването при безработица за определен период, което дава право на помощи при безработица, а също така датско местожителство при навършени 60 години. Не е възможно тази пенсия да се получава едновременно със социалната.

През 1999 г. процедурата за ранно пенсиониране се променя. Целта е хората да се мотивират да останат по-дълго на работа. При новата система получилите ранна пенсия придобиват право да работят през неограничен период от време. Отработените часове се приспадат от отпуснатата сума точно както помощите за безработни се намаляват в случай на частична безработица. Плащането на осигурителни вноски за безработица като условие за право на ранно пенсиониране се удължава на 25 години през последните 30.

Възможно е човек да реши да изплаща вноски както за ранно пенсиониране, така и за безработица или само за безработица. Ако избере ранно пенсиониране, когато навърши 60 години, получава "удостоверение за ранна пенсия" и тогава решава дали да прекъсне трудовия си стаж или да продължи да работи.

След (най-много) 25 години участие в схемата за ранно пенсиониране доброволните вноски вече

са изплатени. Така тази схема се финансира частично чрез вноските на хората.

Ако се получи на 60 години, ранната пенсия не е равна на помощите за безработни. Ако човек работи до 62 години, през целия период до 65 години ще получава пенсия, равна на помощите за безработни, плюс една необлагаема с данъци надбавка.

Когато се изчисляват ранната пенсия за прослужено време, пенсията по договорна схема или пенсията въз основа на индивидуални спестявания, от сумите се правят удръжки. Това важи както при редовното изплащане на части, така и при отпускането на цялата сума. Но и в този случай работилите до 62 години се ползват с предимства.

### 2.3. Непълна пенсия

Тази малко използвана схема позволява на щатните работници и на хората на свободна практика между 60 и 67 години да работят почасово и в същото време да получават непълна пенсия. Възможността се използва главно от земеделските стопани, които продължават да обработват земите си и след като навършат 60 години.

Условията за получаване на непълна пенсия са сходни с тези за ранно пенсиониране при схемата за осигуровка при безработица:

- датско местожителство и навършени 60 години;
- участие в схемата АТП в продължение най-малко на 10 години през последните 20 (за щатни работници и служители), трудов стаж в Дания през определен период (за щатни работници и хора на свободна практика), както и наличие на известна сума, заработвана от някаква независима дейност;
- ограничаване в броя на работните часове поне с 1/4.

Сумата се свежда до 1/37 от установеното основно заплащане на един час. Това заплащане съответства на 82% от максималната дневна сума, която се отпуска при болест. За хората на свободна практика непълната пенсия е установена сума. Навършилите 60 години след 1 юли 1999 г. могат да получават непълна пенсия между своите 60 и 65 години. Тази сума се намалява в зависимост от участието им в други пенсионни схеми и схеми за индивидуални спестявания. Понижението се изчислява по същия начин, както при ранното пенсиониране. Схемата за непълната пенсия се финансира изцяло от държавата.

## III. Парични стойности в пенсионноосигурителната система

### 1. Национална пенсия

Нейната стойност зависи от периодите, през които човек е живял в Дания. 40 години датско местожителство дават право на пълна пенсия.

Пенсията се състои от една основна сума (която се превежда в съответствие с дохода от професионалната дейност на пенсионера, при положение че този доход надхвърля 210 600 датски крони годишно) и добавки. Основната сума без удържки наброява 49 560 крони годишно. Добавките се приравняват в съответствие с всеки доход, който пенсионерът или неговият брачен партньор имат, ако общият доход надхвърля 93 200 крони за семейна двойка или 46 400 крони за сам човек. Сумата на пенсионните добавки без удържки е 22 536 крони годишно за един от съпрузите или 49 140 крони за сам човек.

Ранната пенсия, която не зависи от дохода на пенсионера или на други хора, възлиза на 12 600 крони годишно. Не се дава увеличение, ако този човек отговаря за издръжката на някой друг.

Националната пенсия се финансира изцяло от държавата. Ранната социална пенсия се финансира 35% от държавата и 65% от общината по местоживееене.

Подобно на всеки друг доход, който се отпуска от държавата, социалните пенсии се осъвременяват веднъж годишно чрез индексация, която се изчислява въз основа на ръста в заплатите.

### 2. Допълнителна пенсия (АТП)

Нейният размер зависи от периода на участие в схемата и от резултатите, постигнати чрез тази пенсионна схема. Най-високата допълнителна пенсия, на която има право всеки човек, участвал в схемата от създаването ѝ през 1964 г. и работил целодневно, днес възлиза на около 19 000 крони годишно.

### 3. Вноски за пенсия

Тези спестявания се връщат на хората, когато навършат 67 години (65 за тези, които са станали на 60 преди 1 юли 1999 г.). Изплащат се месечни суми в продължение на 10 години. Сумите са “солидаризирани” в смисъл, че отделният човек получава средната стойност на всички вноски, постъпили по схемата, а не на неговите собствени. Изчислено е, че годишните суми, получавани от тази схема за задължителни вноски, ще се изравняват със сумите, получавани от пенсионната схема АТП, в рамките на няколко години.

### 4. Ранна пенсия при осигуряване за безработица

Тази ранна пенсия се равнява на помощта при безработица или поне на 82% от нея и възлиза на 2850 крони седмично, около 150 000 крони годишно или на 82% от тези суми. При новата система ранната пенсия се финансира частично от вноските, плащани от хората.

### IV. Демографските промени и пенсионната система

Както в повечето западноевропейски страни, и в Дания броят на възрастните хора нараства. Но в сравнение с другите страни Дания не е толкова дълбоко засегната от тези процеси. И все пак броят на хората в активна трудова възраст намалява. На всеки възрастен човек се падат 4,5 души от работоспособното население в зряла възраст.

Изчислено е, че между 2010 и 2035 г. демографското стареене ще увеличи обществените разходи в брутният национален продукт с 4%. Разноските, свързани с възрастното население (здравно обслужване и всякакви други грижи за тях), ще формират 2,5% от този ръст, а по-големият брой социални пенсии ще доведе до останалите 1,5%.

Последиците от увеличаването на пенсиите с договорна основа пък ще засилят обратната тенденция. Тъй като пенсионните надбавки, които формират част от националната пенсия, зависят от дохода на човека и неговия брачен партньор, тези нови пенсии всъщност ще ограничат участието на държавата в надбавките, като ѝ позволят да спести средства.

Ето какъв е процентът на хората над 65 години по отношение на цялото население:

- 1980 г. – 14,3%
- 1985 г. – 15,0%
- 1990 г. – 15,6%
- 1995 г. – 15,3%

А през следващите години този процент ще се увеличи така:

- 2000 г. – 14,8%
- 2010 г. – 15,9%
- 2020 г. – 18,8%
- 2030 г. – 20,7%

След като се обновява схемата за ранно пенсиониране при осигуряване за безработица и се утвърждават много нови пенсии със събирателна или обща основа, в Дания наскоро не е имало други реформи в пенсионноосигурителната система като цяло.

## РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – СЛИВЕН

Стефан Робето,  
директор на РУСО–Сливен

Районното управление “Социално осигуряване” в гр. Сливен провежда социалното осигуряване на територията на Сливенска област под организационното и методическото ръководство на Националния осигурителен институт.

В административната структура на управлението са обособени три отдела: “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване” (ОВКО), “Пенсии”, “Финансово-счетоводна дейност”, както и два самостоятелни сектора: “Информационни системи” и “Човешки ресурси и управление на собствеността”.

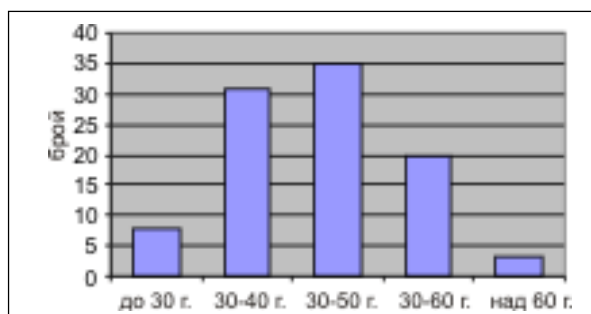
За всеобхватното и качествено обслужване на гражданите в Районно управление “Социално осигуряване” – Сливен, в две административни сгради са изградени приемни, в които са обособени 10 работни места, обслужващи пенсионерите, осигурителите и самоосигуряващите се по въпросите на контролно-ревизионната дейност, регистрацията на фирми и трудови договори, подаването на декларации за Персоналния регистър и извършване на справки по здравното осигуряване. Изпълнявайки своята социална функция за по-пълното и качествено обслужване и за предоставяне на нашите услуги по-близо до населението и съобразявайки се със спецификата на района, имаме разкрит филиал в гр. Нова Загора и офис в гр. Котел.

От 1.01.2004 г. към РУСО преминаха и дейностите по определяне и изплащане на парични обезщетения за безработица (ПОБ). За улеснение на безработните лица освен във филиала в гр. Нова Загора и в офиса в гр. Котел има постоянни работни места, където се приемат и оформят документи за отпускане и изплащане на ПОБ, а гр. Твърдица се посещава по график веднъж седмично от служител на сектор “ПОБ”.

Дейностите в РУСО се изпълняват от 98 служители, от които 68 души (69%) са с висше образование, което е важен фактор за успешното осъ-

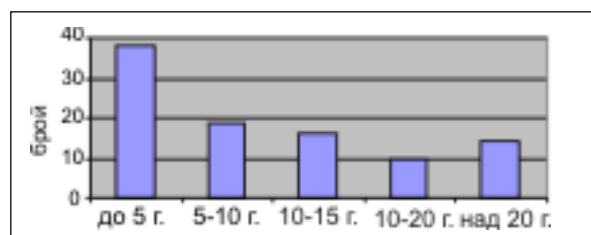
ществяване на реформата в системата на социалното осигуряване. Мъжете са 13 души – 13% от общия брой служители, а средната възраст на персонала е 43 години, което говори, че в РУСО–Сливен работят хора в най-активна трудоспособна възраст, с голямо чувство на отговорност.

Разпределение на персонала по възраст



Средният трудов стаж в системата на служителите в РУСО е 11 години. Това показва, че нормативната уредба в социалното осигуряване е усвоена и на базата на знанията и уменията се върви към професионални успехи. Всички служители, работещи в РУСО–Сливен са отговорни и с търпение и внимание обслужват осигурени, самоосигуряващи се и пенсионери. Осигуреността с компютърна техника и работещи програмни продукти, действието на съвременни средства за информация и комуникации водят до пълноценната им реализация в областта на социалното осигуряване.

Разпределение на персонала по трудов стаж





Введените системи за оценка на трудовото изпълнение на персонала през 2004 г. и изготвянето на работните планове за 2005 г. показва положителна тенденция за подобряване на работните процеси в РУСО. През 2004 г. имаме 88 служители с III ст. и 7 служители с IV ст., 2 служители без оценка, за разлика от предходната 2003 г. – 1 служител с II ст., 83 служители с III ст. и 1 служител с V ст., 12 служители без оценка, 9 от които са новопостъпилите от сектор “Парични обезщетения за безработица”. Няма нито един случай на обжалване на оценки.

Проведените обучения през 2004 г. имаха за задача да подпомогнат служителите в усъвършенстване на техните знания, умения и да подобрят трудовото им изпълнение. През изминалата година служители от РУСО–Сливен участваха в общо 17 проведени обучения, организирани от ЦУ на НОИ и РУСО–Сливен. При различни форми на обучение са взели участие 41 служители от РУСО–Сливен.

Основната дейност на отдел “ОВКО” е свързана с първоначалното регистриране на осигурителите и самоосигуряващите се лица, събиране на данни за осигурените и самоосигуряващите се лица, регистриране на трудовите договори, извършване на контролно-ревизионна дейност, експертиза на работоспособността, регистриране и отчитане на трудовите злоупотреби и професионалните заболявания, отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица.

В отдела работят 43 служители, от които в сектор “Контролно-ревизионна дейност” – 23, в сектор “Регистрация и осъществяване дейността по ДОО” (РОД по ДОО) – 8, в сектор “Парични обезщетения за безработица” – 9, един инспектор трудови злоупотреби и един главен експерт по експертиза на временната неработоспособност.

Дейността по регистрация и обслужване дейността по ДОО се осъществява от 9 служители, в т.ч. 1 ръководител-сектор, 1 инспектор РОД по ДОО и 6 оператори.

Към 30.06.2005 г. в РУСО са регистрирани 21 816 осигурители. Едноличните търговци са 13 852, което представлява 63,5% от общия брой осигурители, свободно упражняващи дейност са 4307 – 19,7%, и 1635 земеделски производители – 7,5%

До настоящия момент са регистрирани 169 108 уведомления по чл. 62, ал. 3 от КТ за 43 993 лица. От тях действащи към 1.01.2003 г. са 34 991 и сключени след 1.01.2003 г. са 59 342, а прекратените договори са 50 340. Приемането на уведомления се извършва освен в приемната по краткосрочно-

то осигуряване на РУСО, така също и във филиала на управлението в гр. Нова Загора и в офиса в гр. Котел. От август 2004 г. е създадена организация за приемане на декларации по Инструкция 1 на НОИ в гр. Нова Загора.

През 2004 г. са обработени 775 453 декларации по Инструкция 1 и 16 185 декларации за окончателния размер на ОД за 2003 г. За изтеклия период на т.г. са обработени 116 947 декларации.

По данни от Персоналния регистър осигурените лица през 2004 г. средномесечно са 46 225, а за изтеклите месеци на 2005 г. – 53 028.

Контролно-ревизионната дейност в РУСО–Сливен се осъществява от 1 ръководител-сектор и 22 финансови ревизори, от които 3-ма във филиал Нова Загора и 1 в офис Котел. През 2004 г. са извършени 1190 финансови ревизии по приходите и разходите на ДОО, приходите на НЗОК и ДЗПО, от тях 456 приключват с ревизионни актове за начет. Общият размер на установените задължения е 2 019 731,50 лв., в т.ч.:

за ДОО – 1 690 074,39 лв.

за НЗОК – 285 740,62 лв.

за ДЗПО – 43 916,49 лв.

Съставените ревизионни актове за начет през 2004 г. са 38%. Това е в резултат на 966-те задължителни извънпланови ревизии, от които 714 приключват с ревизионна записка. Извършените планови ревизии за 2004 г. са 224, а 204 (91%) от тях са приключили с ревизионни актове за начет. Добър показател за работата в сектора е високият процент на събраните суми по съставените през годината ревизионни актове – 79,72%, а 69,57% са издължените в доброволния срок в частта на задължението към ДОО.

За първото полугодие на 2005 г. са извършени 1793 ревизии, от които 1434 са приключили с ревизионен акт за начет (79,97%), в т.ч. 1283 персонални актове по ЗЗО. Общият размер на установените задължения е 1 775 151,04 лв., в т.ч.:

за ДОО – 1 032 484,22 лв.;

за НЗОК – 712 218,99 лв., в т.ч. 536 815,24 лв.

от персонални актове;

за ДЗПО – 30 348,89 лв.;

за ГВРС – 99,74 лв.

67% от съставените ревизионни актове за начет по приходите и разходите на ДОО са издължени, а 65,8% – в доброволния срок.

На осигурители, които доброволно не са погасили задълженията си по влезлите в сила разпоредения, се налагат запори по разплащателните им сметки.

Изпратените запорни съобщения до банки на

неиздължените осигурители през 2004 г. са 299, а за първото полугодие на 2005 г. – 179.

През 2004 г. броят на осигурителите, погасили задълженията си по този ред, е 22, а общият размер на погасените задължения е 185 952,34 лв. До юни 2005 г. броят на осигурителите, погасили задълженията си по този ред, е 10, а размерът на погасените задължения – 46 997,73 лв. Това представлява 9,29% от събраните суми по задължения на осигурителите към бюджета на ДОО за 2004 г. и 5,34 % към юни 2005 г. През 2004 г. и началото на 2005 г. са изпратени заповрни съобщения до обслужващите банки на девет “свързани лица” по смисъла на §1, т. 5 от ДР на КСО. Събраните суми по този ред е общо 8052,70 лв.

За събиране на сумите по установени вземания се използва и способът “изпълнение върху суми, възстановени от данъчен орган по заповрирани сметки на длъжника”. В ТДД гр. Сливен са изпратени 62 преписки. През 2004 г. по този ред са събрани 3214,87 лв., а от началото на 2005 г. – 1743,35 лв.

Наложени са обезпечителни мерки по чл. 146, ал. 4 от ДПК на 57 осигурители през 2004 г., а за първото полугодие на 2005 г. – на 17 осигурители, изпратени са 73 преписки за принудително събиране чрез АДВ през 2004 г. на основание чл. 146, ал. 3 от ДПК, като броят на осигурителите, погасили задължението си по този ред, е 98.

Като обезпечение в РУСО–Сливен са използвани и възможностите за заповр на вземания от трети лица, като са изпращани заповрни съобщения до банките на задължени лица на наши длъжници – 6 бр. за 2004 г. и 7 бр. за първото полугодие на 2005 г. Събраните суми по този ред са: за 2004 г. – 31 620 лв., а за 2005 г. – 8036 лв.

През 2004 г. контролните органи на РУСО–Сливен са съставили 328 акта за административно нарушение. Издадени са 281 наказателни постановления с общ размер на наложените глоби 25 525 лв. За първото полугодие на 2005 г. цифрите са съответно 125 АУАН, 126 НП с общ размер на глобата 45 549,36 лв.

Осигурителите със задължения над 50 000 лв. към 31.03.2005 г. са 13, а до 2004 г. на 3-ма осигурители се извършваха ежемесечни ревизии, тъй като същите бяха включени в списъка на 100-те найголеми длъжници към ДОО, наблюдавани от МВФ и Световната банка.

През 2004 г. са извършени 43 проверки по експертиза на временната неработоспособност, една от които е с експерт по ЕР на РЦЗ. Обжалвани са 96 болнични листа, от тях са отменени 53. Съста-

вени са 13 ревизионни акта за начет на лекари, неправомерно издали болнични листове за временна неработоспособност. За първото полугодие на 2005 г. са извършени съответно 18 проверки, обжалвани са 39 болнични листа, 8 от тях са отменени. Съставени са 2 ревизионни акта за начет на лекари, неправомерно издали болнични листове за временна неработоспособност.

През 2004 г. декларираните трудови злополуки са 97, от тях приетите за трудови са 94, съответно по чл. 55, ал. 1 от КСО – 84, и по ал. 2 – 10 бр., в т.ч. са допуснати 2 смъртни и 1 инвалидна трудова злополука. За първо полугодие на 2005 г. са декларирани 37 злополуки, които са приети за трудови. От тях 32 са по ал. 1, а 5 – по ал. 2 на чл. 55 от КСО. Няма допуснати смъртни и инвалидни трудови злополуки.

През 2004 г. са издадени 974 удостоверения за профилактика и рехабилитация по Инструкция на НОИ, а за първото полугодие на 2005 г. – 485 бр.

Във връзка с оптимизиране работата на служителите, от началото на 2005 г. е изградена система за контрол на дейността в сектор “КРД”, която включва използването на 3 програми: “Електронен дневник входяща поща”, “Регистър на направените публикации в ДВ” и “Извънпланова дейност на служителите в сектора”. Системата дава възможност за контрол и самоконтрол относно спазване сроковете за изпълнение на възложените задачи.

Промените в ЗЗО поставиха пред ръководството изключително отговорната задача да се създаде организация за обслужване на големия брой здравно неосигурени лица. Обособиха се работни места, вкл. във филиала на управлението в гр. Нова Загора и офиса в гр. Котел, които обслужваха единствено лица с нарушени здравноосигурителни права. До 30.06.2005 г. бяха обработени 4000 молби за разсрочване през 2004 г. и бяха издадени 6639 удостоверения за прекъснати здравноосигурителни права.

Дейността по отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица се извършва от сектор “ПОБ” от 9 служители.

През 2004 г. са приети общо 3134 заявления за отпускане и изплащане на ПОБ и са изплатени парични обезщетения за безработица в размер на 2 440 850,45 лв. Издадени са 6945 разпореждания.

За периода 1.01–30.06.2005 г. са приети общо 1452 заявления и са издадени 3008 разпореждания. Изплатените ПОБ за този период са 933 351,08 лв.

Към 30.06.05 г. са изпратени 219 писма до осигурители за установени различия в данните от справка-декларация обр. Б-4 и тези в Персонал-

ния регистър. Установени са надвзети ПОБ по вина на осигурителите в размер на 2382,08 лв.

За периода 1.01.2004–30.06.2005 г. са установени неправомерно получени ПОБ по вина на 129 лица в размер на 24 821,19 лв. В следствие на предприетите действия са събрани 23 153,44 лв.

Към 30.06.05 г. са изплатени 9150,80 лв. на 10 лица като еднократна парична сума по чл. 47, ал. 1 от ЗНЗ.

Извършени са 80 проверки в пощенските станции в изпълнение на чл. 17, ал. 2 от “Наредбата за отпускане и изплащане на ПОБ” (НОИПОБ). Наложени са неустойки и са събрани общо 252,31 лв., съгласно чл. 7 от Инструкцията за извършване на проверки при изплащане на ПОБ в ПС по реда на НОИПОБ.

Дейността по пенсионното осигуряване на гражданите, свързана с отпускане, изменение, осъвременяване, спиране, възобновяване, възстановяване, прекратяване и изплащане на пенсиите и добавките към тях, се извършва от отдел “Пенсии”, в който работят 33 служители.

В сектор “Отпускане на пенсиите” работят 22 служители, от които 1 ръководител-сектор, 5 контролори, 12 инспектори и 4 инспектор-архива.

В сектор “Изплащане на пенсиите” работят 10 служители, от които 1 ръководител-сектор, 2 контролори и 7 инспектори.

Обслужването на граждани е организирано в приемната на отдел “Пенсии”, където са обособени четири работни места. Дават се дежурства по график, като служителите – инспектори и контролори, се редуват ежедневно.

Консултации по пенсионни въпроси и справки за нерешени случаи се извършват и в приемните дни на началник-отдел “Пенсии” – понеделник и четвъртък.

Отдел “Пенсии” осъществява прием на документи по отпускане и изплащане на пенсиите и консултации всеки понеделник във филиала в Нова Загора. Дежурствата се осъществяват от двама служители – инспектор или контролор, от сектор “ОП” и сектор “ИП” по график. От юли 2005 г. разкриваме приемна в гр. Котел за гражданите от общината за консултации и прием на документи по отпускане и изплащане на пенсиите, която ще се обслужва по график.

За периода от 1.01.2004 до 31.12.2004 г. са постъпили и заведени 19 028 заявления и за времето от 1.01.2005 до 30.06.2005 г. – 6554 заявления, разпределени както следва:

- 4769 заявления за отпускането на нови пенсии за цялата 2004 г. и 1791 заявления за нови пенсии за времето от 1.01.2005 до 30.06.2005 г.

- 2229 заявления за изменение на отпуснати пенсии за цялата 2004 г. и 1246 заявления за времето от 1.01.2005 до 30.06.2005 г.

- 3573 други заявления: за спиране на пенсия, смяна на грешно ЕГН и др. за цялата 2004 г. и 1489 заявления за времето от 1.01.2005 до 30.06.2005 г.

- 1410 заявления за добавка по чл. 84 от КСО за цялата 2004 г. и 544 за времето от 1.01.2005 г. до 30.06.2005 г.

- 4917 заявления за смяна вида на добавката по чл. 84 от КСО, вида на наследствената пенсия по чл. 82 от КСО за цялата 2004 г.

- 2130 заявления за добавка за чужда помощ и за продължаване на срока на пенсията на просветелстваните лица за цялата 2004 г. и 1484 заявления от 1.01.2005 до 30.06.2005 г.

Постъпилите заявления се обработват, като се съблюдают сроковете, предвидени в КСО и НПОС.

С цел прецизиране на работата по отпускане и изменение на пенсиите се налага водене на писмена кореспонденция с лицата и осигурителите. При обработването на заявления за отпускане и изменение на пенсии, свързани с трудова дейност, е създадена организация за проверка и установяване на различията между данните, посочени в документите за отпускане на пенсиите, и данните, подадени от осигурителите в Персоналния регистър. За цялата 2004 г. са изготвени и изпратени до осигурителите и гражданите 12 569 писма, а за времето от 1.01.2005 до 30.06.2005 г. – 6673 писма.

В изпълнение на програма “Помощ за пенсиониране” са издадени по депозираните заявления 329 удостоверения за 2004 г. и 133 за времето от 1.01.2005 до 30.06.2005 г.

Приети са 33 жалби по чл. 117 от КСО срещу разпореждания на ръководителя по пенсионно осигуряване за 2004 г. и 20 жалби за времето от 1.01.2005 до 30.06.2005 г., по които са постановени решения на директора в предвидените в Кодекса срокове.

За периода от 1.01.2004 до 31.12.2004 г. са постановени 55 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на пенсионерите за 20 231,49 лв. (само за един от случаите става въпрос за 15 967,61 лв.), а за времето от 1.01.2005 до 30.06.2005 г. – 31 разпореждания за 4749,51 лв. За първия период са постановени 76 разпореждания за надвзети пенсии по вина на осигурители за 2969,27 лв., а за втория – 45 разпореждания за 10 446,96 лв.

От 1.01.2005 г. във връзка с разпоредбите на чл. 98, ал. 4, 5, 6 и 7 от КСО в управлението е изградена Медицинска комисия. За първите шест месеца на 2005 г. комисията е постановила 846 решения.

Непрекъснато се търсят и предприемат ефективни мерки за подобряване организацията на работа, възможностите за постоянен контрол и анализ на процесите, за да се подобрява качеството на работа и да се снижава броят на неправомерно отпуснатите пенсии.

За целта се усъвършенстват съществуващите електронни регистри и се създават нови такива. От февруари 2004 г. е въведен регистър “Грешки”, в който се записват допуснатите пропуски до постановяване на разпореждане за отпускане и изменение на пенсиите. Ежемесечно се анализират и предприемат действия за намаляването им.

За преодоляване на грешките при зачитане на осигурителен стаж е разработена и внедрена електронна форма за зачитане на осигурителен стаж. Заложена е функция за избягване на застъпването на стажа, зачитане на стаж повече от календарното време, сборни грешки, превръщане на стажа към трета категория, отчитане на 15-годишния период по чл. 70, ал. 3 от КСО.

Към 31.12.2004 г. броят на пенсионерите в Сливенска област е 59 446, а броят на пенсиите – 83 690, за които са изплатени за месеца без еднократните допълнителни суми 7 073 930,75 лв., а към 30.06.2005 г. – 59 082 пенсионери, с 84 066 броя пенсии, за които са изплатени за месец юни 7 659 878,58 лв.

За периода от 1.01.2004 до 31.12.2004 г. са изплатени пенсии общо за 87 193 007,89 лв., а за периода 1.01.2005 до 30.06.2005 г. са изплатени пенсии за 44 423 701,88 лв.

Изплащането на пенсиите е организирано в 96 ПТТС и 23 банкови клона, в които изплащането им е разпределено както следва: 41 884 пенсионери се обслужват от поделенията на ТП “Български пощи” и 17 198 (29%) пенсионери от банковите клонове.

Съгласно НПОС, ежегодно РУСО извършва проверки в ПТТС, съвместно с ТП “Български пощи”, за правилното прилагане на същата по утвърден график. От началото на годината са извършени 35 проверки в ПТТС, а за цялата 2004 г. – 45

проверки и са съставени актове за констатации.

През 2004 г. са постъпили и заведени в сектор “ИП” 4746 заявления за смяна на адрес, за прехвърляне изплащането на пенсиите в друга ПТТС, банков клон или друго РУСО и са издадени 599 документа, удостоверяващи статута “учащ”, а за времето 1.01. – 30.06.2005 г. – 2217 заявления за смяна на адрес, за прехвърляне изплащането на пенсиите в друга ПТТС, банков клон или друго РУСО и 245 документа, удостоверяващи статута “учащ”.

От началото на 2004 г. започна функционирането на системата на финансово управление и контрол в РУСО. Целта е да се гарантира ефективно и ефикасно използване на ресурсите, в т.ч. активи и кадри, целесъобразно и законосъобразно използване на публичните средства. Във връзка с това през 2004 г. в управлението бяха разработени допълнителни вътрешни инструкции (одитни пътеки), обхващащи всички дейности – отпускане на пенсии, приемане на документи за отпускане и изплащане на ПОБ, издаване на удостоверения за ПРО и изплащане на програмата за профилактика и рехабилитация и др. Със заповед беше определен служител от РУСО, който по съвместителство изпълнява функциите на финансов контролор.

По инициатива на РУСО–Сливен е изградена VPN-мрежа с филиал в гр. Нова Загора, която функционира от края на юни т.г. Това позволява на служителите от филиала да извършват справки от националната база данни, което облекчава тяхната дейност и повишава ефективността на работата им. При тази форма на работа се повишава и качеството на обслужване на осигурители и осигурени лица. Предстои изграждане на такава мрежа и в офиса в гр. Котел.

Персоналът на РУСО–Сливен ще продължи да полага максимални усилия за повишаване на доверието и авторитета на институцията като един коректен и ефективен посредник между правата и задълженията на осигурените и осигурителите.

## ПРОТИВОРЕЧИВА СЪДЕБНА ПРАКТИКА ПРИ ПРЕИЗЧИСЛЯВАНЕТО НА ПЕНСИИ ПО ЧЛ. 102 ОТ КСО

Маргарита Чечова, началник-отдел “Събиране на вземанията и процесуално представителство” към Главна дирекция “Правна”

Налице е противоречива съдебна практика на Върховния административен съд (ВАС) по отношение прилагането разпоредбите на чл. 102, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване и чл. 21, ал. 2 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж. Част от съдебните решения са в полза на Националния осигурителен институт, друга част – в полза на лицата. Всичко това води до противопоставяне между пенсионерите, спечелили съдебните дела срещу различните териториални поделения на НОИ, и тези, чиито пенсии са преизчислени, съгласно буквата на закона.

Преизчисляването на вече отпуснати пенсии се извършва по реда на чл. 102 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) и чл. 21 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (НПОС), когато са придобити допълнително осигурителен стаж и/или осигурителен доход след пенсионирането. След промяната на чл. 102 от КСО, в сила от 1.01.2002 г., при преизчисляването **не се отпуска нова пенсия. Преизчислява се само размерът на вече отпуснатата.** В подкрепа на тази практика на НОИ са постановени съдебни решения на ВАС, I отделение (например: Решение № 10905/28.11.2003 г.; Решение № 3167/08.04.2004 г.; Решение № 4388/15.05.2004 г.). Именно в тези решения съдът е направил разграничение между старата и новата редакция на чл. 102 от КСО, като прилага правилно волята на законодателя.

Налице са обаче и съдебни решения в обратния смисъл, но това не е първият или единствен случай на противоречива съдебна практика и то на един и същ съдебен състав по един и същ казус. Ето защо за улеснение на гражданите обясня-

ваме подробно особеностите при извършване на преизчисляването на пенсиите.

**За да се разбере логиката на чл. 102 от КСО и чл. 21 от НПОС, е необходимо да се направи разграничение между преизчисляването при представяне на стаж и доход по чл. 102, ал. 1 от КСО и чл. 21, ал. 2 от НПОС и преизчисляването при представяне само на стаж по чл. 102, ал. 2 от КСО и чл. 21, ал. 1 от НПОС.**

**I. Преизчисляване по чл. 102, ал. 1 от КСО и чл. 21, ал. 2 от НПОС – представяне на стаж и доход**

Размерът на пенсията е функция не само от стаж, но и от доход, който де факто е по-същественият елемент при изчисляване на пенсията (Например: на две лица с еднакъв осигурителен стаж, в по-голям размер ще бъде определена пенсията на онова от тях, което има по-висок осигурителен доход). По този ред се определя именно новият размер на осигурителния доход. На практика това означава да се определи и ново съотношение между получения от лицето доход за времето след 1.01.1997 г. до заявлението му за преизчисляване на пенсията и средномесечния осигурителен доход за страната за същия период, съгласно чл. 70, ал. 4, т. 2 от КСО. **Като краен резултат това има формирането на нов индивидуален коефициент, но не се променя тригодишният базисен период. Не се отпуска нова пенсия,** защото индивидуалният коефициент е сложна функция от изчисления, при които се взема предвид доходът, придобит през тригодишния базисен период и осигурителен доход.

гурителният стаж и доход на лицето след 1.01.1997 г., ако пенсията му е отпусната по КСО. При този вид преизчисляване индивидуалният коефициент се променя дотолкова, доколкото се коригира въз основа на представените нови доказателства за осигурителен стаж и доход.

**При преизчисляването по този ред за основа винаги се взема средномесечният осигурителен доход за страната за годината, предхождаща годината на отпускането на пенсията.**

Дори и в случаите, когато една пенсия се прекратява или спира, не се отпуска нова пенсия, а се извършва възобновяване, респ. възстановяване. Прилагайки общия принцип в правото на по-силното основание, щом дори след прекратяването на пенсия не се отпуска или определя “нова пенсия”, не може и при съществуваща, определена по размер пенсия, да се определя “нова” такава.

Пример: Лице получава лична пенсия за осигурителен стаж и възраст в размер на 66,49 лв., отпусната през 1998 г., изчислена при индивидуален коефициент 0,929, осигурителен стаж 39 г. и 09 м. и средномесечен осигурителен доход за страната за 1999 г. – 180,05 лв. Подава заявление за преизчисляване по чл. 102, ал. 1 от КСО на 15.08.2000 г. и представя 6 месеца осигурителен стаж и доход за него, придобити след пенсионирането. Определеният нов индивидуален коефициент по реда на чл. 70 от КСО е 0,985. Преизчисленият размер на пенсията, считано от датата на заявлението, е равен на  $180,05 \times 0,985 \times 40,25\%$  (39 г. и 9 м. + 6 м.) = 71,38 лв.

## **II. Преизчисляване по чл. 102, ал. 2 от КСО и чл. 21, ал. 1 от НПОС – представяне само на стаж**

**При този вид преизчисляване се определя само нов размер на пенсията, но не се определя нов индивидуален коефициент.**

Следва да се прави разлика между отпускане на:

1. изцяло нова пенсия, при която се взема за основа размерът на средномесечния осигурителен доход по чл. 70, ал. 2 от КСО и

2. съобразяването на този доход при преизчисляване на вече отпуснатата пенсия.

Размерът на пенсията като величина зависи от продължителността на осигурителния стаж (чл. 70, ал. 1 от КСО) и определения осигурителен доход (чл. 70, ал. 2 от КСО).

Размерът на отпуснатата пенсия, съгласно чл. 70, ал. 1 от КСО, е съотношение между продължителността на осигурителния стаж и определе-

**ния осигурителен доход на лицето.** Разпоредбата на чл. 102, ал. 2 от КСО и чл. 21, ал. 1 от НПОС предвижда увеличение на размера на пенсията, получен като произведение на вече увеличеното число на осигурителния стаж (придобит преди и след пенсионирането), изразено в проценти, **с наличния при отпускането на пенсията осигурителен доход.** Това изменение е увеличение на вече получаваната пенсия по размер, тъй като се извършва без изменение на личния осигурителен доход на лицето.

След като при преизчисляването по чл. 102, ал. 2 не се променя първата величина – осигурителният доход за лицето, то няма логика да се променя и втората величина – средномесечният осигурителен доход за страната. Това би довело до парадокса дори за 1 положен ден осигурителен стаж след датата на пенсионирането, да се променя формулата за първоначално отпускане на пенсията.

В подкрепа на тази практика са налице съдебни решения на Върховния административен съд, I отделение, в полза на НОИ (например: Решение № 5274/03.06.2002 г.; Решение № 8109/19.08.2002 г.; Решение № 8324/18.09.2002 г.; Решение № 8349/19.09.2002 г.; Решение № 8426/23.09.2002 г.; Решение № 11368/12.12.2002 г.).

В заключение, ако се приеме за правилна обратната логика на съда, би се достигнало до абсурда само при 1 ден положен осигурителен стаж и доход след пенсионирането, представени през 2005 г., да се извършва преизчисляване от средномесечния осигурителен доход за 12 предходни месеца преди датата на заявлението за преизчисляване, а този осигурителен доход от година на година нараства.

Прилагането на този принцип обезсмисля извършване на ежегодното осъвременяване размера на вече отпуснатите пенсии. А една от величините във формулата за осъвременяването е именно нарастването на осигурителния доход през предходната година. По този начин от един и същ факт едно лице ще черпи два пъти права, а друго само веднъж.

**Ако се приеме, че е налице отпускане на нова пенсия, то в тези случаи изобщо не следва да се прилага разпоредбата на чл. 100 от КСО за осъвременяване на “новите” пенсии, преизчислени след представени допълнително стаж и доход, а това определено не е в интерес на самите лица. По този начин търсеният социално справедлив краен резултат чрез създаване на нови норми със самите съдебни решения има обратен ефект – “новата” пенсия на лицето ще остане с този размер цяла година (вероятно и повече в зависимост от**

това кога точно е поискано преизчисляването).

Продължаването на тази порочна съдебна практика има за последица поставяне на по-голямата част от българските пенсионери, които нямат допълнителен стаж и доход след пенсионирането си, в неравнопоставено положение спрямо тези, които са представили такъв дори и за един ден.

Българската пенсионна система е много либерална. Тя дава право на едно лице да получава едновременно пенсия и доходи от трудови и други правоотношения. Освен това лицето има право да

поиска преизчисляване размера на пенсията си при представяне на стаж и доход, придобити след пенсионирането, като това може да се извърши без ограничение във времето и независимо от обстоятелството колко пъти вече е преизчислявана самата пенсия. Право на лицето е и да прецени, дали преизчисляването да се извърши само за стаж или за стаж и доход. Създаването на нови права и то чрез порочна съдебна практика води единствено до излишно напрежение и противопоставяне на едни пенсионери с други.

## НОВИНИ

На свои заседания от 14 юли и 3 август 2005 г. **Комисията за финансов надзор** издаде лицензии за актюер на пенсионноосигурителни дружества и на управляваните от тях фондове

за допълнително пенсионно осигуряване на Христина Велчева Митрева (главен директор на Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране” в Националния осигурителен

институт), Пенка Димитрова Танева (ръководител-сектор), Дочко Цоков Бояджиев, Валентина Иванова Иванова и Гинка Стоянова Връбчева (главни експерти в същата дирекция).

*Повече информация за социалното осигуряване и пенсионната реформа  
можете да получите от страниците в Интернет на:*

*Национален осигурителен институт*

***[www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)***

*Министерство на труда и  
социалната политика*

***[www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg)***

*Комисия за финансов надзор*

***[www.fsc.bg](http://www.fsc.bg)***

*Проект “Пазар на труда”  
към Американската агенция за  
международно развитие*

***[www.pension.bg](http://www.pension.bg)***

*Редакционната колегия очаква от читателите на Бюлетина на НОИ  
мнения и предложения за материали на адреса на редакцията:*

*1303 София, бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64  
Тел: 02 926 1010; 02 926 1028*

*Бюлетинът се разпространява безплатно.*